

サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）への取組状況 - 2018年度取組結果および2019年度取組方針 -

<お客様/地域・社会>

サステナビリティ重要課題	中期経営計画における主な取組・目標	2018年度の取組結果	2019年度の取組方針
お客様満足度の向上・情報提供の充実	<ul style="list-style-type: none"> ■「お客様本位の業務運営に係る方針」の制定と取組の更なる発展 	<ul style="list-style-type: none"> ・お客様満足度は、89.2%と引き続き高位安定 	<ul style="list-style-type: none"> ・全業務分野において、お客様本位の業務運営を推進
商品・サービス提供を通じた社会的課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> ■国民的課題の解決に資する商品・サービス提供 ■保険の或を超えた幅広いサポートの提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者のみ世帯が増加している社会的背景をふまえ、高齢化社会におけるお一人おひとりの不安や要望に応える新サービス「GranAge Star」を提供（2019年4月より） ・がん簡易検査の無料提供や、認知症対策スキルの提供、糖尿病予備群向け予防プログラムの開発等、予防・早期発見支援等に資するサービスを充実 	<ul style="list-style-type: none"> ・国民的課題の解決に資する商品・サービスを検討
ユニバーサル・サービスの提供		<ul style="list-style-type: none"> ・ご高齢のお客様に対し、ご家族からサポートいただく「ご契約情報家族連絡サービス」や、ご高齢のお客様を対象とした専用のフリーダイヤル「シニアほっとダイヤル」の運営を継続 	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニバーサル・サービスに資するサービスを検討
あらゆる地域に対する保険サービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> ■地域特性やライフスタイルに応じたお客様手続き・サービスの提供（保険サービスへのアクセス） 	<p><国内></p> <ul style="list-style-type: none"> ・お客様との接点拡充と利便性向上に向けた取組を継続し、スマートフォンアプリの提供を開始 <p><海外></p> <ul style="list-style-type: none"> ・アメリカ・タイ・中国・インド・インドネシア・オーストラリアの6カ国で、保険現地法人による保険サービスを提供 	<p><国内></p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域特性やライフスタイルに応じたお客様へのコンタクトラインの充実を検討 <p><海外></p> <ul style="list-style-type: none"> ・既進出国における保険サービス提供の継続・拡大 ・地域別戦略をふまえた新規出資、進出国拡大に係る検討

<お客様／地域・社会>

サステナビリティ重要課題	中期経営計画における主な取組・目標	2018年度の取組結果	2019年度の取組方針
<p>資産運用を通じた持続可能な社会形成への寄与</p>	<p>■国連責任投資原則への署名に伴う各種取組等を通じたESG投融資の一層強化 ⇒ESG債等への投融資：7,000億円（2020年度末）</p> <p>■日本版スチュワードシップ・コードに関する取組を通じた投資先企業の成長</p>	<p><ESG投融資></p> <ul style="list-style-type: none"> • 中期経営計画期間におけるESG債等への投融資：4,481億円（2018年度末時点） • 株式・債券・融資等の投融資判断において、ESG情報などの非財務情報を活用 • 生命保険事業の公共性をふまえた各種兵器（クラスター弾等）製造企業への投融資禁止や石炭火力発電事業への原則投融資禁止を明文化 • 赤道原則の採択に向けた社内の態勢整備 <p><スチュワードシップ活動></p> <ul style="list-style-type: none"> • 主に収益性や株主還元、コーポレートガバナンス等の重要な論点がある投資先338社との対話を実施し、投資先企業の持続的な成長を支援 • CO₂排出量の大きい特定の業種等について、ESGの観点から、重点的な対話を実施 	<p><ESG投融資></p> <ul style="list-style-type: none"> • ESG投融資の強化・推進を継続 • 赤道原則の採択（2019年4月）に伴い、プロジェクトファイナンスでの環境・社会影響の評価やモニタリングを開始 <p><スチュワードシップ活動></p> <ul style="list-style-type: none"> • 対話人材の拡充、情報提供の拡充等を通じ、対話の質・量の強化を図り、議決権行使結果の個別開示も踏まえた丁寧な対話を継続 • ESGに関する対話先の選定に外部ESG評価情報の活用を検討
<p>地域社会発展への貢献・協調関係の構築</p>	<p>■保険の或を超えた幅広いサポートの提供</p> <p>■地域・社会への貢献 ⇒全役員・職員の社会貢献活動への参加（各年度）</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 安心して子育てと仕事を両立できる社会の実現に向けて、全国の企業主導型保育所と企業・従業員を繋ぐインフラ構築等の取組を開始 • 累計で28道府県と包括的連携協定を締結（2018年度末時点） • 宮城県で大規模ビジネスマッチングイベントを開催 • 全役員・職員が社会貢献活動に参加（4年連続参加率100%） 	<ul style="list-style-type: none"> • 子育てと仕事の両立可能な社会の実現に向けた取組を継続 • 地域振興支援室を設置し、地方自治体と協力した地域社会への貢献を強化 • 大阪府で大規模ビジネスマッチングイベントを開催予定 • 参加率100%およびグループ各社の主体的な取組促進を継続

サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）への取組状況 - 2018年度取組結果および2019年度取組方針 -

<従業員>

サステナビリティ重要課題	中期経営計画における主な取組・目標	2018年度の実績	2019年度の実績		
多様な人材の採用・育成・定着	<ul style="list-style-type: none"> ■多様な人材の多彩な活躍の推進 ⇒女性管理職比率：20%以上（2020年度始） ⇒男性育児休業取得率100%の推進（各年度） ■全従業員の心身の健康と持続的な成長を推進 ⇒月間平均時間外労働を2016年度比20%削減 ⇒普通休暇取得率：70%以上 	<p><多様な人材の多彩な活躍の推進></p> <ul style="list-style-type: none"> 次世代女性リーダー育成プログラム等を通じた育成取組を継続実施 女性管理職比率19.9%（2019年度始） 「介護に向き合う全員行動」を継続 男性育児休業取得率100%（6年連続） 	<p><多様な人材の多彩な活躍の推進></p> <ul style="list-style-type: none"> 初期育成の強化 高度専門人材育成の強化 豊富な知見を有したベテラン層の活躍推進 今後の海外展開を見据えたグローバル人材の計画的な育成 女性管理職比率2020年度始 20%以上に向けた取組を継続 「介護に向き合う全員行動」を継続 男性育児休業取得率100%に向けた取組を継続 		
ダイバーシティ&インクルージョンの推進				<p><全従業員の心身の健康と持続的な成長を推進></p> <ul style="list-style-type: none"> 月間平均の所定時間外労働 2016年度比 16.2%削減 普通休暇取得率：70.5% 	<p><全従業員の心身の健康と持続的な成長を推進></p> <ul style="list-style-type: none"> ワークスタイル変革に向けた取組を継続 健康経営推進部を設置し、役員・職員全員が“自分に合った健康づくり”を実践するための取組の推進
働き方の変革・健康経営の推進					

<環境>

サステナビリティ重要課題	中期経営計画における主な取組・目標	2018年度の実績	2019年度の実績
気候変動問題への取組	(2018年度新設)	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出量の算出・公表 新築営業拠点においてZEB Ready認証を取得 TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に賛同 	<ul style="list-style-type: none"> グループベースの温室効果ガス排出量の把握および削減取組の推進 TCFD提言への賛同をふまえた開示を実施

サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）への取組状況 - 2018年度取組結果および2019年度取組方針 -

<コーポレートガバナンス>

サステナビリティ重要課題	中期経営計画における主な取組・目標	2018年度の実績	2019年度の実績
相互会社形態による長期的・安定的な経営 適切な経済的価値分配	■ご契約者への安定的な配当の継続	・2018年度決算にもとづく2019年度ご契約者配当を実施（お客様配当性向49%）	・ご契約者への安定的な配当の継続
コーポレートガバナンスの強化	■グループ経営推進委員会（新設）におけるグループ経営体制の審議	・グループ共通のルール作り(グループベースでの遵守事項、各社に求めること等)や責任と権限の明確化等、グループ経営管理基盤を整備	・グループ経営管理基盤の運用を通じたグループ経営体制の更なる高度化
CSR課題の経営への統合 ステークホルダー・エンゲージメント	■CSR重要課題の経営への反映	・サステナビリティ経営推進委員会を発足し、CSR重要課題を改定(サステナビリティ重要課題に改称) ・SDGsに知見のある有識者とのステークホルダーダイアログを開催 ・「SDGs達成に向けた当社の目指す姿」を公表	・サステナビリティ重要課題のPDCAを推進 ・SDGs達成に向けた取組を検討 ・21世紀金融行動原則への署名を検討

<コンプライアンス>

サステナビリティ重要課題	中期経営計画における主な取組・目標	2018年度の実績	2019年度の実績
コンプライアンス体制の強化	■コンプライアンスにかかる実践計画の策定・実施および理念の教育・徹底	・コンプライアンス・プログラムの策定・実施や、コンプライアンス委員会におけるコンプライアンス課題に関する対応策の審議や取組状況のモニタリング等を通じ、法令等遵守取組の指導・支援や全役員・職員の意識向上取組を継続	・コンプライアンスの更なる理念浸透に向けた教育・徹底の実施

<人権>

サステナビリティ重要課題	中期経営計画における主な取組・目標	2018年度の実績	2019年度の実績
すべての人々の人権を尊重する経営	(2018年度新設)	・従来の同和・人権研修推進委員会での取組に加えて、人権方針を整備	・人権方針、ダイバーシティ推進方針、人権関係諸法制等をふまえ、様々な人権課題に関して啓発・教育等の諸対応を継続

<リスク管理>

サステナビリティ重要課題	中期経営計画における主な取組・目標	2018年度の実績	2019年度の実績
ERM態勢の高度化	■グループベースのリスク選好の枠組みの導入 ■中長期目標とする健全性水準の確保に向けた自己資本積立 ⇒自己資本:6.5兆円(2020年度末)	・リスク選好の枠組みの高度化 ・自己資本6.24兆円(2018年度末時点)	・リスク選好の更なる浸透に向けた実効的なPDCAを継続 ・自己資本積立を継続